



# **SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

## **Procedimiento para Certificar Competencias Laborales**

**Año 2012**



*COLOMBIA*

*SISTEMA NACIONAL DE  
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO*





## OIT - RECOMENDACIÓN 195 de 2004 DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

**Reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y la experiencia laboral.**

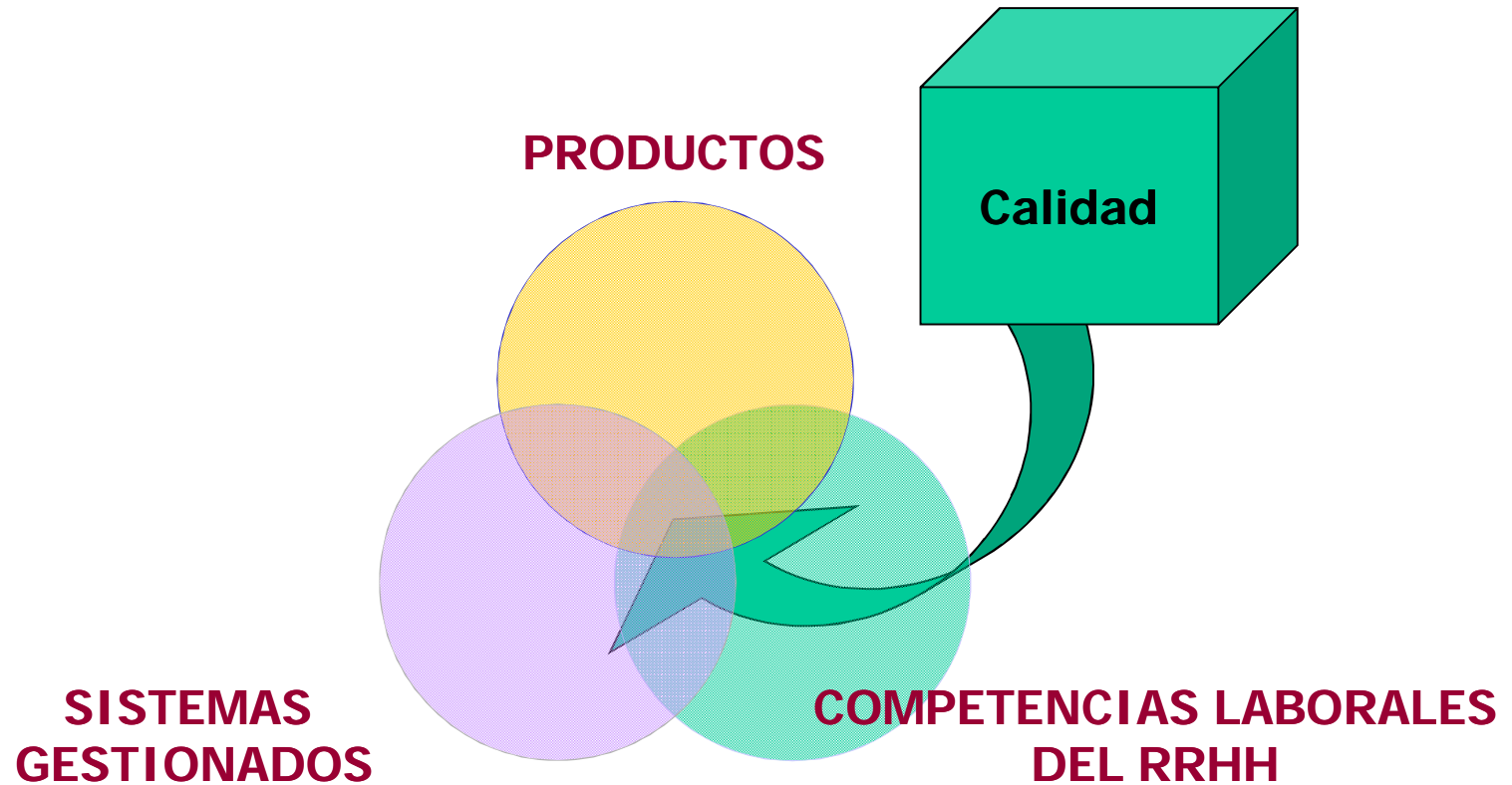
**Promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo.**

**Adoptar buenas prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos.**

Creación marco nacional cualificaciones que deberá incluir un **sistema de certificación confiable que garantice** que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por sectores, industrias, empresas e instituciones educativas.

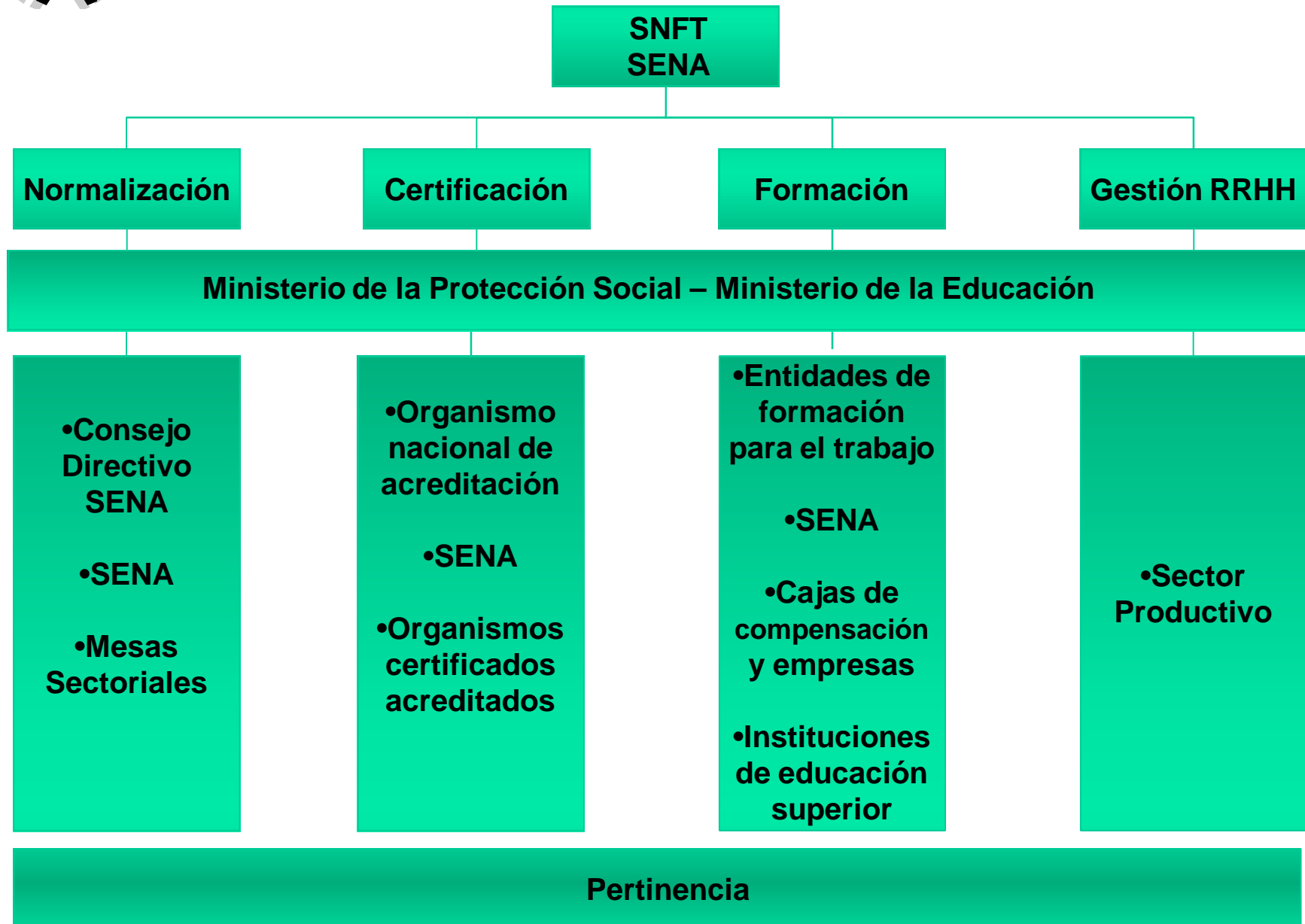


## EL ENFOQUE INTEGRAL DE LA CALIDAD:





# Sistema Nacional de Aprendizaje para el Trabajo - SENA





## ***SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO: PROPÓSITO***

***FORMULAR POLÍTICAS Y ESTABLECER  
ESTRATEGIAS PARA PROMOVER EL  
MEJORAMIENTO CONTINUO DEL RRHH  
A TRAVÉS DEL SISTEMA DE  
NORMALIZACIÓN Y DE CERTIFICACIÓN  
DE LA COMPETENCIA LABORAL***



## Competencia Laboral por definición en Colombia:

...Entendemos por **competencia**  
**laboral** el *conjunto de*  
*conocimientos, habilidades,*  
*destrezas y actitudes*  
**verificables/evaluables**, que se aplican  
en el desempeño de una función  
productiva



# Concepto de competencia laboral

**El concepto de competencia con relación al mundo del trabajo**



**es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento, destreza, habilidad, actitud ...**





## El concepto general:

Es entonces... la competencia un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas en permanente modificación

que deben ser sometidas a la **prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo y que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica**



## **Definiciones de Competencia:**

**“Son los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico”**

**(Revisión de la Recomendación sobre Desarrollo de los Recursos Humanos 1975 (Nº 150) Primera discusión, Ginebra 2003)**

**“Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes”**

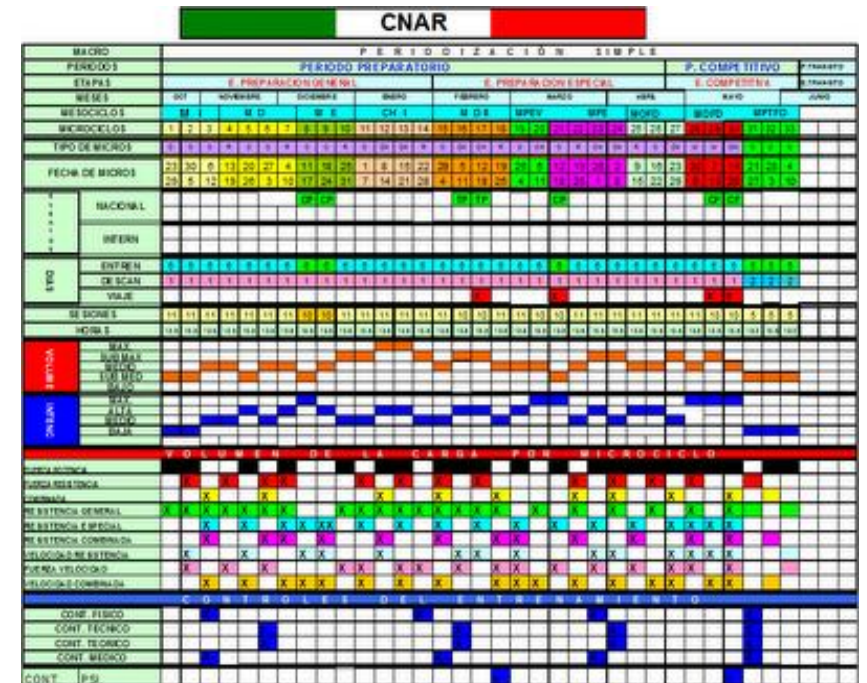
**(NTC-ISO 9000:2008)**

**“Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades”**

**(NTC-ISO 19011:2002)**

La competencia laboral proviene **de un ejercicio de aplicación de aptitudes, de habilidades, de conocimientos, de conductas, evaluables contra un estándar de referencia**

...y no de la aprobación de un currículum escolar formal



# ¿CÓMO NACE LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES?



Por recomendación de la OIT  
(Organización Internacional del trabajo)  
para todos los países del mundo.



En América Latina a través de su secretaría CINTERFOR  
**(Centro Interamericano para el Desarrollo del  
Conocimiento en la Formación Profesional)**



En Colombia por orden del Gobierno Nacional  
Programa "COLOMBIA CERTIFICA" de la  
Presidencia de la República  
es un proceso liderado por el SENA a través del SNFT  
(Sistema Nacional de Formación para el Trabajo)



# SOPORTE JURÍDICO

- **DECRETO 933 de 2003**
- **DECRETO 249 de 2004**
- **CONPES 81 de 2007**
- **OTROS...**



## ¿PARA QUÉ LA CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL?

- **Identificar necesidades de formación/capacitación:  
Establecimiento plan desarrollo competencias.**
- **Las empresas optimicen inversión direccionando planes de capacitación.**
- **Identificar situación frente al mercado laboral y orientar la búsqueda de empleo: Armonizar necesidades del empleador con las competencias que se tienen**
- **Incrementar la productividad de las organizaciones al contar con trabajadores con competencias reconocidas/ certificadas**





## ¿PARA QUÉ LA CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL?

- Promover el reconocimiento social y laboral de la competencia adquirida fuera del ámbito de la escuela o aprendizaje formal.
- Comprender los resultados que se esperan del trabajador.
- Promover la autonomía para la adquisición y desarrollo de competencias a lo largo de la vida.





## BENEFICIOS

<b>PARA LAS EMPRESAS</b>	<b>PARA LOS TRABAJADORES</b>
<b>Mejora el nivel de competitividad</b>	<b>Facilita la empleabilidad</b>
<b>Permite formular políticas para la gestión del talento humano</b>	<b>Reconoce la experiencia laboral</b>
<b>Identifica necesidades reales de capacitación</b>	<b>Ofrece objetividad en la evaluación</b>
<b>Flexibiliza la movilidad de los trabajadores</b>	<b>Permite la movilidad laboral</b>
<b>Permite actualizar perfiles de ingreso</b>	<b>Suministra mecanismos de negociación</b>
<b>Agiliza procesos de selección y vinculación</b>	<b>Permite reconocimiento Social</b>



# **El Sistema de Certificación de la Competencia Laboral:**

## **OBJETIVO:**

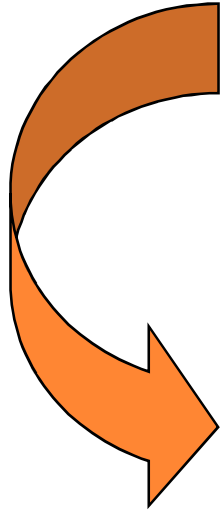
**PROMOVER PERMANENTEMENTE LA  
CALIDAD DEL DESEMPEÑO  
DESARROLLANDO LAS COMPETENCIAS  
LABORALES QUE REQUIERE EL RRHH**

## **OPERA A TRAVÉS DE:**

- ORGANISMOS CERTIFICADORES**
- EVALUADORES**
- AUDITORES**



## ***EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL SE PROPONE:***



***Corroborar  
la competencia  
en el desempeño  
laboral (Evaluar)***



***Reconocer por escrito  
la calidad del  
desempeño (Certificar)***



## Concepto de Certificación de la Competencia Laboral:

***PROCESO MEDIANTE EL CUAL  
UN ORGANISMO CERTIFICADOR INVESTIDO  
DE AUTORIDAD JURÍDICA,  
CERTIFICA POR ESCRITO QUE UNA  
PERSONA ES COMPETENTE PARA  
DESEMPEÑARSE LABORALMENTE, SEGÚN  
REQUISITOS ESTABLECIDOS EN UNA NCLC***



## CONCEPTO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL:

***Proceso por medio del cual se recoge de una persona, evidencias de su desempeño, producto y conocimiento, con el fin de determinar si es competente, o aún no, para desempeñar una función laboral.***



## **Certificación de la Competencia Laboral:**

**La evaluación de la competencia laboral se centra en el desempeño real, soportado por evidencias válidas y confiables, y no en contenidos teóricos y/o potencialidades**

**Evaluador**



**obtiene y analiza las evidencias del desempeño laboral de una persona basado en los requisitos establecidos en una NCLC**



## Características del proceso





**Título de la Norma: Describe el estándar de una área de trabajo**

**Título del Elemento: Describe la contribución individual. El conjunto de Elementos conforma la Norma**

### **CRITERIOS DE DESEMPEÑO**

Descripciones detalladas de la forma en que debe hacerse el trabajo ... el evaluador los utilizará para evaluar su trabajo

### **CONOCIMIENTOS ESENCIALES**

El trabajador sabe y entiende las cosas importantes para realizar su trabajo...

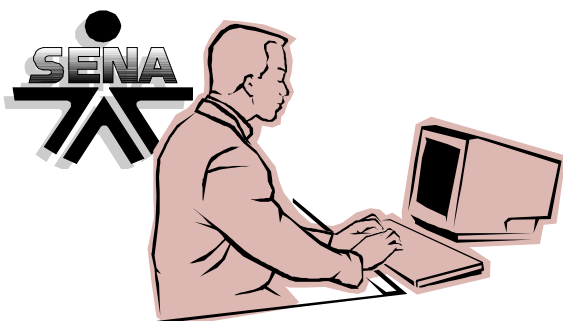
### **RANGO DE APLICACIÓN**

Situaciones en las que debe poder demostrar sus habilidades con máquinas, documentación, elementos, equipos...

### **EVIDENCIAS REQUERIDAS**

Describe la forma en que la evidencia puede ser recogida. La estrategia para recoger las evidencias es definida en acuerdos





# **Cuáles son los componentes normativos de una NCL?**

<b>NORMA: Actividad Laboral</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DEL ELEMENTO: Resultado laboral</b>	
<b>CRITERIOS DE DESEMPEÑO:</b> Calidad del Resultado	<b>CONOCIMIENTOS ESCENCIALES:</b> Básicos y Teóricos
<b>RANGO DE APLICACIÓN:</b> Ámbito, Maquinarias, Relaciones, Categorías donde debe desarrollar su competencia.	<b>EVIDENCIAS REQUERIDAS:</b> Pruebas fácticas que debe presentar para demostrar su competencia. (de conocimiento, de desempeño, de producto)

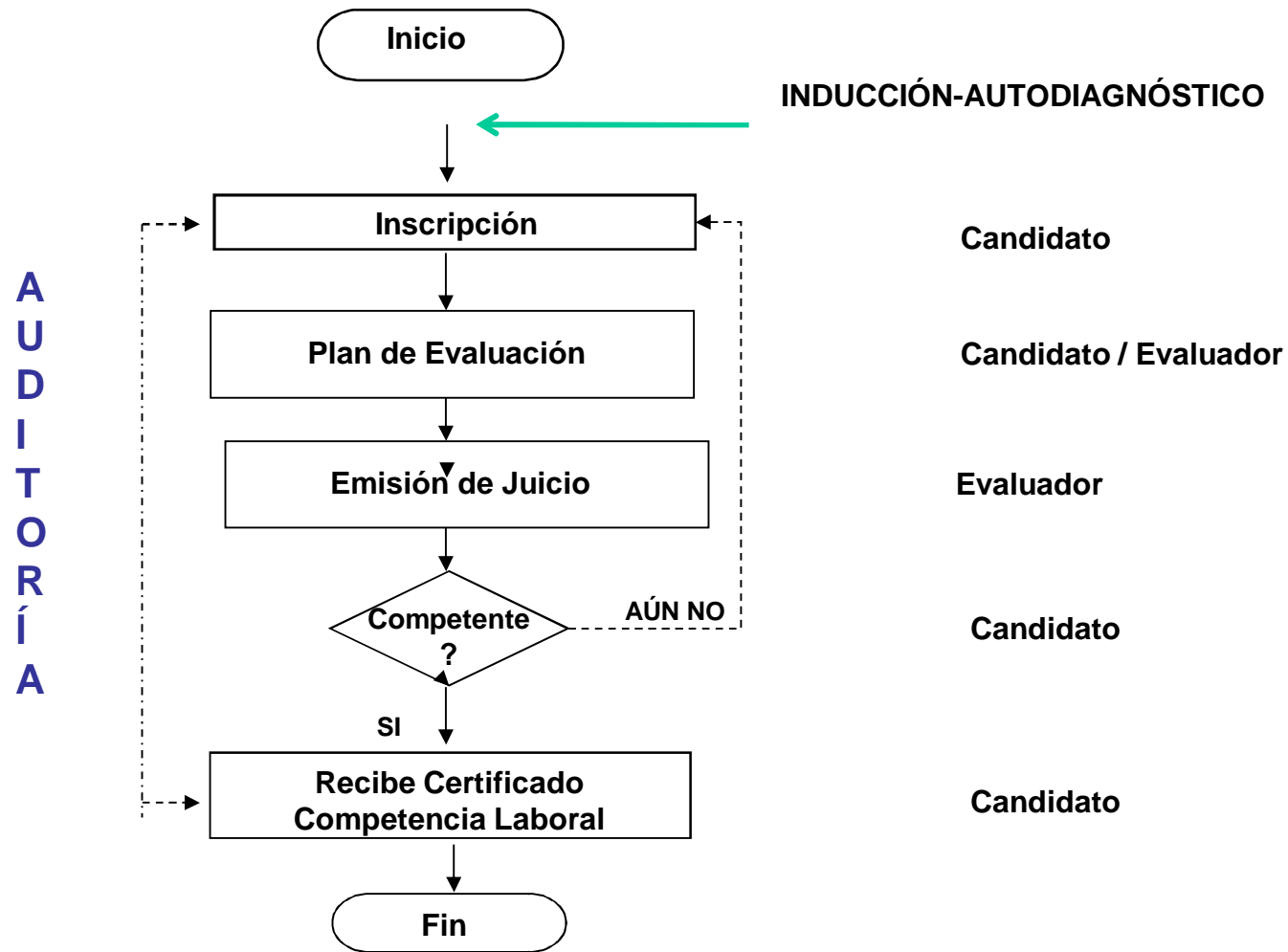


# **DIFERENCIAS ENTRE UN CERTIFICADO TRADICIONAL Y UN CERTIFICADO POR COMPETENCIA LABORAL**

<b>TRADICIONAL</b>	<b>POR COMPETENCIAS</b>
<b>Expedida al final de un ciclo formativo</b>	<b>Expedida al final de una evaluación</b>
<b>Basada en pruebas teóricas y prácticas en aulas y talleres didácticos</b>	<b>Basada en evidencias de desempeño en el ejercicio real del trabajo</b>
<b>Reconocimiento basado en el prestigio</b>	<b>Reconocimiento laboral Nacional a nivel sectorial y reconocimiento social</b>
<b>Se gana una vez y se conserva toda la vida</b>	<b>Tiene una vigencia de 5 años, pero se puede renovar si actualiza con nuevos conocimientos</b>
<b>No usa mecanismos de verificación externa de calidad</b>	<b>Centrada en estándares Utiliza mecanismos de verificación interna y externa de calidad</b>
<b>Baja participación de actores sociales</b>	<b>Alta participación de actores sociales</b>
<b>Utiliza escalas de puntuación</b>	<b>Dice si el trabajador es no competente</b>
<b>Usted no conoce los temas de la evaluación</b>	<b>Usted sabe sobre qué aspectos va a ser evaluado</b>
<b>Tiene un tiempo definido</b>	<b>Usted puede concertar</b>
<b>Centrada en tareas de trabajo</b>	<b>Centrada en competencias laborales</b>



# Proceso para certificar la competencia laboral





## **FASES DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN:**

### **INDUCCIÓN-AUTODIAGNÓSTICO**

- 1. INSCRIPCIÓN**
- 2. PLAN DE EVALUACIÓN Y DE PRESENTACIÓN DE EVIDENCIAS**
- 3. JUICIO DE LA COMPETENCIA LABORAL**



# **PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS**

- **Constancia/carta de la experiencia laboral**
- **Norma (S) en que se está certificando**
- **Fotocopia cédula**
- **Registro de Inscripción**
- **Registro del Plan de Evaluación y de Presentación de Evidencias**
- **Registro de Emisión de Juicio**
- **Hojas de Respuesta de Instrumentos Aplicado (Conocimiento)**
- **Solicitud/acta de aplazamiento, retiro, traslado o cancelación del proceso**
- **Carta (s) de Apelación (s) si existiese**



# AUDITORÍA

**PROCESO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD QUE GARANTIZA QUE LA EVALUACIÓN HA SIDO REALIZADA DE MANERA IMPARCIAL, TRANSPARENTE Y OBJETIVAMENTE, Y QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SON VÁLIDOS Y CONFIABLES**



***Ver “PROCEDIMIENTO PARA AUDITAR EL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES”  
DSNFT-SENA***



**NO ES LO  
MISMO...**

